

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan deskripsi, analisis interpretasi data dan pengolahan data statistik yang telah diuraikan mengenai hubungan antara tanggung jawab sosial dengan loyalitas kerja pada karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Loyalitas kerja merupakan sikap yang tercermin dari sikap-sikap dan perbuatan seseorang dalam mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki dalam bekerja, serta meresponinya dengan melaksanakan tugas yang diemban dengan suatu komitmen taat, bertanggungjawab, serta jujur dalam bekerja, penuh pengabdian dan berjuang untuk menciptakan hubungan kerja atau relasi yang baik serta mentaati peraturan. Loyalitas Kerja dipengaruhi oleh berbagai indikator yaitu taat, bertanggung jawab, pengabdian dan jujur dalam bekerja.
2. Tanggung Jawab Sosial adalah bisnis yang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya yaitu memperlakukan karyawan dengan wajar atau semestinya, menganggap pekerja sebagai bagian dari tim dengan memberikan peluang yang setara. Tanggung Jawab Sosial dipengaruhi oleh indikator yaitu perlakuan yang semestinya dan peluang yang setara.

3. Skor rata-rata dimensi tertinggi pada tanggung jawab sosial (variabel X) terdapat pada indikator perlakuan yang semestinya sebesar 52%. Sehingga dapat dikatakan bahwa perlakuan yang semestinya oleh perusahaan sangat menentukan loyalitas kerja pada karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara tanggung jawab sosial dengan loyalitas kerja. Hal ini dapat dilihat dari t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($8,83 > 1,671$) hubungan yang signifikan.
5. Dari Hasil penelitian juga didapatkan bahwa skor terendah dan menjadi masalah yang perlu ditangani perusahaan dari variabel X adalah perlakuan yang setara dengan presentase 48%, sedangkan dari variabel Y adalah Bertanggung jawab dalam bekerja dengan presentase 22%. Dari kedua hal ini, yang sangat perlu ditangani oleh perusahaan dengan memberikan bentuk tanggung jawab yang penuh kepada karyawan.
6. Hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa variasi loyalitas ditentukan oleh tanggung jawab sosial sebesar 97%, dan sisanya sebesar 3% dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepuasan kerja.
7. Dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik tanggung jawab sosial yang diterapkan atau diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya maka semakin tinggi loyalitas kerja yang dimiliki karyawan. Demikian juga sebaliknya, semakin buruk tanggung jawab sosial yang diterapkan atau diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya maka semakin rendah loyalitas kerja yang dimiliki karyawan.

B. Implikasi

Implikasi hasil penelitian ini berupa:

1. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa tanggung jawab sosial merupakan salah satu faktor yang menjadi perhatian untuk meningkatkan loyalitas kerja pada karyawan. Untuk menciptakan loyalitas kerja, perusahaan dapat memberikan bentuk tanggung jawab sosialnya dengan memberikan kepedulian baik fisik dan non fisik kepada karyawan.
2. Penelitian ini juga memberikan implikasi kepada pimpinan di PT Adira Dinamika Multi Finance untuk memperhatikan juga aspek yang menjadi masalah yaitu bertanggung jawab dalam bekerja dan peluang yang setara, sehingga dari setiap indicator yang menjadi masalah dapat lebih meningkatkan loyalitas kerja pada karyawan.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang dikemukakan di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat, antara lain yaitu::

1. Bagi perusahaan PT Adira Dinamika Multi Finance sebaiknya untuk meningkatkan loyalitas kerja maka perusahaan harus melakukan perbaikan terhadap bentuk tanggung jawab sosialnya, tidak terlalu berfokus pada profit, misalnya dengan memperhatikan setiap hak-hak yang seharusnya didapati oleh karyawan sehingga dapat mengurangi

tingkat turn over yang terjadi di PT Adira Dinamika Multi Finance Bekasi.

2. Berdasarkan dari indikator variabel X (Tanggung Jawab Sosial) skor yang terendah adalah peluang yang setara, sedangkan skor yang terendah dari variabel Y (Loyalitas Kerja) adalah bertanggung jawab dalam bekerja. Oleh sebab itu, maka perusahaan seharusnya melihat kedua aspek ini untuk lebih ditingkatkan menjadi lebih baik lagi dengan memberikan peluang yang setara terhadap semua karyawan dan memberikan perhatian penuh kepada karyawan untuk bertanggung jawab dalam pekerjaannya.
3. Bagi penelitian selanjutnya sebaiknya hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan dalam melakukan penelitian yang sejenis, serta memberikan kesempatan kepada peneliti lain untuk mengembangkan penelitian ini. Selanjutnya, walaupun pada penelitian ini jumlah sampel memenuhi syarat penelitian, pada penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan sampel dengan jumlah yang lebih banyak, sehingga hasil jawaban yang diambil bisa lebih bervariasi.